




کمیته حقوق بشر
حقوقدانان انگلستان و ویلز
(BHRC)

تبعیض برضد زنان در کار و اشتغال

افغانستان

می ۲۰۰۸

نشرات کمیته حقوق بشر
حقوقدانان انگلستان و ویلز
لندن - (BHRC) 

فهرست مطالب

تبعیض برضد زنان	۵
اول - اصول حقوق بین الدول	۵
(۱) میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی	۵
(۲) میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی	۷
(۳) میثاق امحای تمام اشکال تبعیض برضد زنان	۸
(۴) مؤسسات دیگر	۱۰
(۵) استفاده از حقوق بین الدول در مسئله عدم تبعیض	۱۱
تصویب قوانین	۱۱
استناد به معاهدات و قانون اساسی	۱۱
میکانیزمهای گذارندهی	۱۲
تصویب پروتوکولهای اختیاری	۱۳
دوم - آرای قضائی مقایسوی: تبعیض در اشتغال	۱۴
(۱) تصویب قوانین	۱۴
(۲) استناد به معاهدات و قانون اساسی	۱۶
(۳) کاربرد پروتوکول اختیاری ضمیمه میثاق امحای تبعیض علیه زنان	۲۰

تبعیض برضد زنان

اول - اصول حقوق بین الدول

احکام مربوط به عدم تبعیض را می توان در بسیاری از معاهدات بین المللی، بشمول میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی، میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و میثاق امحای تمام اشکال تبعیض برضد زنان سراغ نمود. وقتی یک دولت یکی از این سه معاهده فوق الذکر را در کشور خویش به تصویب برساند، خود را به حفظ حقوق مندرج معاهده برای اتباع خویش متعهد می سازد. هرچند کشورها می توانند حین تصویب معاهده با ارایه شروطنی تأثیر مواد مشخص آنرا در قلمروهای خویش حذف یا تغییر دهند، ولی آن شروطنی که با آرمان و اهداف معاهده سازگار نباشد مجاز نخواهد بود.

موازینی که در معاهدات بین المللی حقوق بشر تسجیل یافته اند از طریق ادارات مشخص این معاهدات تعمیل می شوند. اینها کمیته هائی اند که از کارشناسان مستقل در رشته های مربوط مطابق به معاهده زیربند ایجاد شده اند. این ادارات موازین معاهداتی را به سه طریق عمده عملی می سازد:

- تبصره ها یا سفارشهای عمومی: اینها تفسیر معتبر احکام مشخص معاهده اند
- بررسی گذارشات: ادارات معاهده زیربند گذارشات را که از جانب کشورهای عضو و سازمانهای غیرحکومتی و سایر مراجع غیرحکومتی پیرامون تطبیق موازین معاهده در هر قلمرو ارائه می شوند، مورد بررسی قرار می دهند
- میکانیزمهای شکایت و بازجوئی: شکایات به ارتباط نقض حقوق متکی بر یک سند خاص از جانب سایر کشورها یا افراد ارائه شده می تواند، ولی بازجوئی و تحقیق در زمینه اعمال معینی که باعث نگرانی ها می شود صورت می گیرد.

(۱) میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی

فقره ۱ ماده ۲ و ماده ۳ میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی حکم می کند:

هر دولت عضو این میثاق متعهد میشود که نسبت به افراد ساکن قلمرو و تبعه حوزه قانونی خود، حقوق شناخته شده این میثاق را صرفنظر از نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی و یا

عقیده ای دیگر، و همچنین اصل و منشاء اجتماعی یا ملی، داری، نسب و یا وضعیت های دیگر، محترم شمرد و تضمین نماید.

دولتهای عضو این میثاق تعهد مینمایند که برابری حقوق مردان و زنان در بهره مند شدن از تمام حقوق سیاسی و مدنی که در این میثاق بیان شده است، تضمین شود.

این حقوق شامل حق عدم شکنجه یا رفتار یا مجازات خشن، غیرانسانی و تحقیرآمیز (ماده ۷)، حق محاکمه عادلانه (ماده ۱۴)، حق ازدواج (ماده ۲۳) و حق اشتراک در امور دولتی و انتخابات می شود.

ماده ۲۶ میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی حکم می کند:

تمام افراد در مقابل قانون برابر هستند و بدون تبعیض، مستحق حفاظت مساوی قانون می باشند. از این لحاظ قانون باید هر نوع تبعیض را مانع شود و برای تمام افراد حفاظتهای موثر و مساوی را علیه هر نوع تبعیض بر مبنای نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقاید سیاسی و یا دیگر عقاید، منشاء ملی یا اجتماعی، داری، تولد (نسب) و یا هر وضعیت دیگری تضمین نماید.

تطبيق میثاق مذکور توسط کمیته حقوق بشر از طریق رایه گذارشات (ماده ۴۰)، شکایات میان کشورهای (مواد ۴۱ - ۴۳) و شکایات انفرادی (نخستین پروتوکول اختیاری میثاق) مورد نظارت قرار می گیرد. افغانستان عضویت خویش را در این میثاق به تاریخ ۲۴ اپریل سال ۱۹۸۳ به تصویب رسانید و نخستین پروتوکول را به تصویب رسانیده است.

حکومت کویت در باره ماده ۲ و ماده ۳ میثاق یک اعلامیه تفسیری را رایه کرده است:

هرچند حکومت کویت به اصول با ارزش مندرج این دو ماده که با احکام قانون اساسی کویت به طور کل و با ماده ۲۹ آن به طور اخص سازگار اند، توافق دارد، حقوقی که این مواد به آن اشاره می کنند باید در چارچوب حدودی که توسط قوانین کویت وضع می شود مورد استفاده قرار گیرند.

کمیته حقوق بشر دریافت که این اعلامیه تفسیری با مکلفیتهای اساسی کویت در قبال میثاق مغایرت داشته و به همین جهت بدون تاثیر حقوقی می باشد. دلیل آن این بود که حدودی که در قوانین کویت وضع شده بود از منع تبعیض برضد زنان حمایت نمی کرد. کمیته خاطر نشان ساخت که مطابق قانون حالت مدنی زنان نمی توانند قبل از سن ۲۵ آزادانه ازدواج بکنند مگر به موافقه یک ولی. همچنان حق زنان در رابطه با ازدواج اتباع غیرکویت محدود می باشد و سن ازدواج مردان و زنان متفاوت می باشد (۱۷ برای مردان و ۱۵ برای زنان). علاوه، کمیته از این ناحیه نگران بود که در کویت هنوز هم تعدد ازواج وجود داشته، سزای جرم زنا

برای زنان و مردان یکسان نبوده و به اصطلاح جرایم عزت تحمل می شود. کمیته اظهار داشت که کویت باید برای زنان تساوی مؤثر را در قانون و در عمل تضمین نموده و حقوق شان مبنی بر عدم تبعیض را طوری که در ماده ۲۶ میثاق آمده است، تأمین نماید.

کمیته حقوق بشر اعلام داشت که رعایت ماده ۳ مستلزم نه تنها تدابیر در جهت حفاظت بلکه همچنان اقدامات مثبت بخاطر تأمین استفاده از مزایای حقوق است و بخاطر طرحریزی چنین اقدامات مؤثر به آمار و ارقام ضرورت است (تبصره عمومی ۲۸ - سال ۲۰۰۰). کمیته همچنان خاطر نشان ساخت که کشورهای عضو باید سعی نمایند که از رواجهای عنعنوی، تاریخی، مذهبی یا فرهنگی به منظور توجیه تخطی های حق تساوی زنان در برابر قانون و نقض استفاده مساوی از کلیه حقوق مندرج میثاق کار گرفته نشود. کشورهای عضو باید معلومات لازم را در باره آن جوانب عنعنات، تاریخ، رسوم فرهنگی و روشهای مذهبی که رعایت از ماده ۳ میثاق را به مخاطره می اندازد و یا ممکن است به مخاطره بیاندازد ارائه داشته و نشان دهند که کدام اقدامات را در جهت رفع این عوامل اتخاذ کرده و اتخاذ می کند.

(۲) میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

فقره ۲ ماده ۲ و ماده ۳ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حکم می کند:

دولتهای عضو این میثاق متعهد می گردند که حقوق اعلام شده در این میثاق را بدون هیچ نوع تبعیض از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی و یا هر عقیده دیگر یا اصل و منشاء ملی یا اجتماعی، دارایی، نسب یا هر وضعیت دیگر تضمین و اعمال نمایند.

دولتهای عضو این میثاق متعهد می شوند که حق مساوی مردان و زنان را در برخورداری از تمام حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که در این میثاق آمده، تامین نمایند

این حقوق شامل حق کار (ماده ۶)، حق شرایط عادلانه و مساعد کار (ماده ۷)، حق تشکیل اتحادیه های صنفی (ماده ۸)، حق تأمینات اجتماعی و بیمه (ماده ۹)، حق سطح لازم زندگی (ماده ۱۱)، حق صحت و سلامتی جسمی و فکری (ماده ۱۲) و حق تعلیم و تربیه (ماده ۱۳) می شود.

تطبیق این میثاق توسط کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از طریق رایه گذارشات (ماده ۱۶) انجام می یابد. این کمیته آرزو دارد که بتواند در آینده شکایات افراد رانیز بررسی نماید - مسوده یک پروتوکول اختیاری این میثاق زیر بحث است. افغانستان این میثاق را به تاریخ ۲۴ اپریل سال ۱۹۸۳ به تصویب رسانید.

برخی کشورها یکسلسله شرایطی را در رابطه با احکام عدم تبعیض در این میثاق وضع کرده اند:

- بنگله دیش اعلام داشته است که " جمهوری مردم بنگله دیش مواد ۲ و ۳ میثاق را تا جائیکه به تساوی میان مرد و زن ارتباط می گیرد مطابق به احکام زیربط قانون اساسی و بالاخص در احترام به جنبه های معین حقوق اقتصادی در مقابل قانون میراث تطبیق خواهد نمود".
- مصر اعلام داشته است که " با در نظر داشت احکام شریعت اسلامی و اینکه آنها با متنی که به میثاق ضمیمه شده مغایرت ندارند، ما آنرا قبول وازان حمایت و تصویب می کنیم ..."
- کویت اظهار داشته است که " هر چند حکومت کویت به اصول با ارزش فقره ۲ ماده ۲ و ماده ۳ که با احکام قانون اساسی کویت به طور کل و با ماده ۲۹ آن به طور اخص سازگار اند، توافق دارد، حقوقی که این مواد به آن اشاره می کنند باید در چارچوب حدودی که توسط قوانین کویت وضع می شود مورد استفاده قرار گیرند."

این شروط مورد اعتراض فرانسه (در مورد بنگله دیش)، فنلند، آلمان، ایتالیا، ناروی و سویدن (در مورد کویت) قرار گرفته باعث شک و تردید در مورد مکلفیتهای این کشورها در قبال آرمان و اهداف میثاق می شوند.

(۳) میثاق امحای تمام اشکال تبعیض برضد زنان

توجه این میثاق کاملاً به تبعیض برضد زنان معطوف می باشد. ماده ۱ این میثاق تبعیض را چنین تعریف می کند:

هرگونه تمایز، قید و یا استثنا براساس جنس که تاثیر یا هدف از آن لطمه زدن یا نفی کردن شناخت، استفاده یا تعمیم حقوق بشر و آزادی های اساسی توسط زنان بدون در نظر داشت حالت مدنی آنها، براساس تساوی زنان و مردان، در عرصه های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مدنی و یا هر عرصه دیگر باشد.

این تعریف هم به تاثیر و هم به هدف تبعیض اشاره کرده توجه را به پیامدهای اقدامات حکومتی و مقاصد این اقدامات جلب می کند. علاوه بر آن، این تعریف صرف به فعالیتهای تبعیض آمیز دولت یا اعمال اشخاصی که زیر پوشش قانون عمل می کنند نمی شود. بالاخره، اگر به عبارت اخیر " هر عرصه دیگر " نگاه شود، این تعریف گستره وسیعتر را احتوا می کند.

ماده ۲ حکم می کند:

"کشورهای عضو تبعیض برضد زنان را با تمام اشکال آن محکوم نموده موافقه می کنند که با استفاده از کلیه امکانات لازم و بدون تأخیر مشی امحای تبعیض برضد زنان را تعقیب نموده و برای این هدف اقدامات ذیل را اتخاذ می نمایند:

- ا. شامل ساختن اصل تساوی مردان و زنان در قوانین اساسی ملی و سایر قوانین ذیربط؛
- ب. حفظ قانونی حقوق مساوی زنان با مردان و تامین حفظ مؤثر زنان در برابر هر نوع عمل تبعیض از طریق محاکم باصلاحیت ملی و نهادهای دولتی؛
- ج. ممنوع قراردادن تمام تبعیض ها برضد زنان از طریق اتخاذ اقدامات لازم تقنینی و غیره، بشمول تعزیرات؛
- د. خودداری مقامات و نهاد های دولتی از کاربرد تبعیض برضد زنان؛
- ه. امحای تبعیض برضد زنان از جانب شخص، سازمان یا موسسه؛
- و. تعدیل یا فسخ قوانین، مقررات، رسوم و عادات موجود که تبعیض برضد زنان را در بر داشته باشد؛
- ز. فسخ تمام احکام قوانین جزائی که تبعیض برضد زنان را تشکیل دهد.

ماده ۳ از کشورهای عضو می طلبد تا " تمام تدابیر لازم را ... در جهت رشد و تکامل کامل زنان اتخاذ نمایند".

فقره (۱) ماده ۴ به کشورهای عضو صلاحیت می دهد تا "اقدامات خاص موقتی را به منظور تسریع تساوی حقوقی میان مردان و زنان" بدون نقض اصل منع تبعیض اتخاذ نمایند. چنین اقدامات بایست زمانی که اهداف تساوی امکانات و رفتار برآورده شد متوقف گردد.

ماده ۵ به کشورهای عضو صلاحیت می دهد تا " کلیه تدابیر لازم را (الف) بخاطر تغییر دادن کلیشه های اجتماعی و فرهنگی عادات و اعمال مردان و زنان بمنظور امحای تعصب، رسم و رواج و سایر اعمالی که یک جنس را نسبت به جنس دیگر پائینتر یا بالاتر بشمارد و یا نقشهای کلیشه ئی زنان و مردان را متبازر سازد، انجام دهند".

تطبيق میثاق بین المللی امحای تبعیض برضد زنان توسط کمیته امحای تبعیض برضد زنان از طریق ارایه گزارشات (ماده ۱۶)، سفارشات (ماده ۲۱)، شکایات انفرادی (پروتوکول اختیاری) و طرزالعمل

بازجویی (پروتوکول اختیاری) نظارت می شود. افغانستان به تاریخ ۵ مارچ سال ۲۰۰۳ این میثاق را به تصویب رسانید. بسیاری کشورها به برخی از احکام مشخص این میثاق شروطی را وضع کرده اند؛ افغانستان نکرده است. افغانستان پروتوکول اختیاری را هم به تصویب نرسانده است.

(۴) مؤسسات دیگر

شورای حقوق بشر که در سال ۲۰۰۶ جانشین کمیسیون حقوق بشر گردید متشکل از ۴۷ کشور عضو بوده که یک سوم آنها هر سال از جانب مجمع عمومی سازمان ملل متحد انتخاب می شوند. این شورا در اثر قطعنامه شماره ۶۰/۲۵۱ (۲۰۰۶) مجمع عمومی در نتیجه اصرار و پافشاری شماری از کشورها بخاطر خاتمه بخشیدن به "روش دوگانه و... فارغ بودن قدرتمندترینها از سرزنش" تأسیس گردید.^۱ میکانیزم بررسی منظم همگانی این شورا ایجاب می کند که انجام وجایب و مکلفیتهای کشورهای عضو در قبال حقوق بشر ارزیابی شود. اما طرز العمل کهن شماره ۱۵۰۳ بخاطر حالات مانند "روشهای مکرر خشن و ثابت شده تخطی حقوق بشر و آزادیهای اساسی" به قوت خود باقی می ماند.^۲ علاوه بران کمیته مشورتی شورای حقوق بشر متشکل از ۱۸ تن کارشناس مستقل نیز وجود دارد که که کار شورا را در جایی ضروری باشد رهنمائی می کند.

کمیسیون ملل متحد پیرامون موقف زنان یک کمیسیون کاری شورای اقتصادی و اجتماعی ملل متحد است که یکی از ارگانهای اساسی ملل متحد را تشکیل داده در ارتقای سطح آگاهی، تشویق احترام و پاسخ به تخطی های حقوق بشر نسبت به ارگانهای معاهدات بین المللی صلاحیت به مراتب بیشتر دارد. این کمیسیون متشکل ۴۵ نماینده حکومتی بوده که هر سال در حالت عادی برای ده روز تشکیل جلسه می دهند تا پیشرفت در راه تساوی جنسیت را ارزیابی نموده، چالشها را تشخیص داده، موازین جهانی را تعیین نموده و سیاستهای مشخص را در جهت تساوی جنسیت و رشد زنان در سراسر جهان طرحریزی نمایند. حاصل عمده این کمیسیون همانا نتیجه گیریهای توافق شده روی موضوعات دارای اولویت برای هر سال می باشد که حاوی ارزیابی موضوع مقدم قابل تشویق و یک دسته سفارشیهای مشخص برای حکومتات، ادارات بین الحکومتی و سایر مؤسسات، دست اندرکاران جامعه مدنی و سایر مراجع ذیعلاقه می باشد. این سفارشات بایستی در سطح بین المللی، ملی، منطقه یی و محلی به منصفه اجرا گذاشته شود. علاوه بر نتیجه گیریهای فوق الذکر، کمیسیون همچنان شماری از قطعنامه ها را روی یک سلسله مسایل مانند وضع زنان فلسطین و

^۱ UN Doc HR/CN/۱۱۰۷ (۱۴ March ۲۰۰۵)

^۲ Economic and Social Council Resolution ("ECOSOC") ۱۵۰۳ (XLVIII) (۱۹۷۰)

کمک به آنان و مسئله بیماری ایدز در زنان و دختران به تصویب می رساند. گذارش نهائی کمیسیون جهت تصویب به شورای اقتصادی و اجتماعی ملل متحد سپرده می شود.

(۵) استفاده از حقوق بین الدول در مسئله عدم تبعیض

تصویب قوانین

کشورهای عضو می توانند مکلفیتهای ناشی از معاهدات بین المللی خویش را در قوانین داخلی خود بگنجانند و از طریق تطبیق آن این مکلفیتهای را جامه عمل بپوشانند و یا قانون صریحی را وضع کنند که مسایل مربوط به تبعیض، پیگرد و قربانی سازی را منع قرار دهند.

استناد به معاهدات و قانون اساسی

کشورهای عضو می توانند در محاکم به مکلفیتهای حقوق بین الدول، حتی اگر آنها را در قوانین خویش انعکاس هم نداده باشند، مراجعه نموده و از قاضیان دعوت بعمل آورند تا مکلفیتهای قوانین داخلی را پیگیرانه با مکلفیتهای بین المللی متکی به قانون اساسی افغانستان تعبیر و تفسیر نمایند.

افراهیم درمقابل پاسوری، محکمه عالی تانزانیا، شماره دوسیه: (۱۹۹۲) ۱۰۶ Int. L. Rep. ۸۷

یک زن تانزانیایی نظر به وصیت پدرش یک قطعه زمین قوم خویش را به میراث گرفت و آنرا به یک شخص اجنبی خارج قوم به فروش رسانید. برادرزاده اش که او هم مربوط قوم می شد به محکمه ابتدائیه مراجعه کرده دعوی نمود که فروش زمین قانونی نبوده زیرا زنان براساس قانون عرفی حیا صلاحیت ندارند زمین قوم را بفروشند. محکمه ابتدائیه حکم فسخ فروش را صادر کرد. ولی محکمه مرافعه و لسوالی آنرا لغو کرد. آن مرد به محکمه عالی تانزانیا مراجعه کرد.

محکمه عالی دریافت که قانون عرفی وضاحت داشته که زنان می توانند زمین را به میراث ببرند ولی به فروش رسانیده نمی توانند. اما محکمه همچنان اعلام داشت:

(۱) تانزانیا میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی را به تصویب رسانیده است که مطابق به ماده ۲۶

آن تبعیض بر مبنای جنسیت در برابر قانون منع است؛

(۲) تانزانیا میثاق امحای تمام اشکال تبعیض علیه زنان را به تصویب رسانیده است که تبعیض علیه

زنان را منع قرار می دهد؛

- (۳) در بند (و) فقره (۱) ماده ۹ قانون اساسی تانزانیا اعلامیه جهانی حقوق بشر تسجیل یافته است که در ماده ۷ آن تبعیض بر مبنای جنس منع است؛ و بالاخره
- (۴) فقره (۴) ماده ۱۳ قانون اساسی سال ۱۹۷۷ تبعیض علیه زنان را غیرقانونی دانسته است .

فقره (۱) بخش ۵ قانون اساسی (احکام نهائی، انتقالی و موقتی) سند شماره ۱۶ سال ۱۹۸۴ حکم می کرد که محاکم باید قوانین موضوعه به شمول قوانین عرفی را مطابق به قانون اساسی تعبیر و تفسیر نمایند. به این لحاظ محکمه دریافت که قانون عرفی مربوط بایست تعدیل و طوری تصحیح شود که مردان و زنان در میراث و فروش زمین قوم دیگر حقوق مساوی داشته باشند.

چنین امکانات رویه قضائی در نزد قضات افغانی نیز وجود دارد و دلایل آنهم قرار ذیل اند:

- (۱) افغانستان نیز میثاق حقوق مدنی و سیاسی را به تصویب رسانیده است؛
- (۲) افغانستان همچنان میثاق امحای تمام اشکال تبعیض علیه زنان را نیز به تصویب رسانیده است؛
- (۳) فقره (۱) ماده ۷ قانون اساسی افغانستان حکم می کند که:

"دولت منشور ملل متحد، معاهدات بین الدول، میثاق های بنی المللی که افغانستان به آن ملحق شده است و اعلامیه جهانی حقوق بشر را رعایت می کند."

- (۴) ماده ۲۲ قانون اساسی افغانستان حکم می کند:

"هر نوع تبعیض و امتیاز بین اتباع افغانستان ممنوع است. اتباع افغانستان اعم از زن و مرد در برابر قانون دارای حقوق و وجایب مساوی می باشند."

احکام فوق الذکر برای یک محکمه توجیهات کافی بدست می دهد تا عرف و رسوم موجود را به شکلی تعبیر و تفسیر نماید که با مکلفیتهای حقوق بین الدول افغانستان توافق داشته باشد.

میکانیسمهای گذارنده

تمام کشورهای عضو مکلف اند منظمأً به ادارات یا کمیته ذیربط معاهده در برابر چگونگی تعبیل حقوق گذارش ارایه نمایند. کشورها پس از الحاق به معاهده بایست در ابتداءً برای چند سال و بعد از آن هرزمانیکه که کمیته تقاضا نماید گذارش بدهند. کمیته هر گذارش را ارزیابی نموده تشویشها و سفارشهای خویش را به شکل "مشاهدات نهائی" به کشور عضو گسیل می دارد. امکان آن وجود دارد که کشورهای که هنوز

عضویت میثاق را کسب نه نموده اند نیز در این روند اشتراک نمایند. افغانستان تا کنون به ارتباط سه میثاق فوق الذکر کدام گذارشی رایه نداشته است.

تصویب پروتوکولهای اختیاری

هر فردی که ادعا داشته باشد که حقوق اش به تاسی از میثاقهای مذکور توسط یک کشور عضو نقض گردیده می تواند اطلاعیه یا شکایت خویش را به کمیته مربوط بفرستد. طرز العمل طی مراحل و پذیرش این اطلاعیه در رابطه به میثاقهای مذکور از هم اندکی تفاوت دارند. و اما چنین شرایط در مورد میثاق امحای تمام اشکال تبعیض برضد زنان قرار ذیل اند:

- شکایات باید بطور کتبی و دارای اسم و امضاء باشد (ماده ۳). جوانب سومی نیز می توانند به نمایندگی از افراد شکایات را رایه نمایند به شرطی که آنها موافقه کتبی خویش را ارائه کرده باشند مگر اینکه خود توانائی رایه آنرا نداشته باشند.
- کمیته به شکایت فردی رسیدگی خواهد کرد که آن فرد تمام راههای قابل قبول اصلاحی داخلی را طی کرده و نتیجه ای از شکایت خود نگرفته است و یا آن شکایت قبلا بوسیله کمیته یا بوسیله دیگر روند تحقیقات بین المللی مورد رسیدگی قرار نه گرفته باشد (ماده ۴).
- کمیته میتواند از دولت عضو مربوط درخواست کند برای جلوگیری از زیانهای جبران ناپذیری که متوجه مجنی علیه می باشد، اقدامات فوری لازم را بعمل آورد (ماده ۵).
- کمیته اطلاعیه یا شکایت را به گونه محرم به آدرس کشور عضو می فرستد و به آن شش ماه مهلت می دهد تا توضیحات یا اظهارات کتبی راجع به شکایت به کمیته تقدیم نماید (ماده ۶).

طرز العمل و نمونه فورمه اطلاعیه در صفحه انترنتی میثاق هم به زنان انگلیسی^۳ و هم به زبان عربی^۴ موجود است.

مواد ۸ الی ۱۰ پروتوکول اختیاری ضمیمه میثاق امحای تمام اشکال تبعیض علیه زنان مراحل عمده ذیل را برای کمیته ذیربط بخاطر تحقیق عاجل در رابطه با کشورهای عضو که این پروتوکول را تصویب کرده اند تعیین می نماید:

^۳ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/rules/part3/part3E.html> و
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/modelform-E.PDF>
^۴ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/rules/part3/part3A.html> و
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/modelform-A.PDF>

- طرزالعمل زمانی آغاز میگردد که کمیته اطلاعات موثق و معتبر دریافت کند که نشان دهد کشور عضو حقوقی را که در کنوانسیون بیان شده است، بطور مرتب نقض کرده است (ماده ۸).
- در گام نخست کمیته کشور عضو را در ارزیابی اطلاعات از طریق رایۀ مشاهدات به همکاری دعوت می کند. بر اساس مشاهدات کشور عضو و همچنین دیگر اطلاعات موثق و قابل دسترس، کمیته یک یا چند تن از اعضاء خود را برای تحقیق و رسیدگی تعیین میکند تا گزارشی فوری برای کمیته تهیه نمایند.
- این تحقیقات و رسیدگی مطابق مفاد میثاق شامل بازدید از قلمرو کشور مربوطه و با مجوز کتبی دولت عضو انجام می گیرد (ماده ۸).
- کمیته پس از ارزیابی نتایج تحقیق اعضای خویش، آنرا همراه با نظرات و توصیه های خود به دولت عضو مربوط ارسال می کند. دولت عضو مربوطه ظرف ۶ ماه نظریات خود را در بارۀ نتایج تحقیق و نظرات و سفارشهای کمیته ابراز داشته و در صورتی که از جانب کمیته خواسته شده باشد از اتخاذ اقدامات لازم در زمینه کمیته را در جریان می گذارد (ماده ۹).
- کمیته در مشوره با کشور عضو می تواند تصمیم بگیرد که اجمال نتایج اجراات را در گزارش سالانۀ خویش بگنجانند (ماده ۱۳).

در هر دو حالت این طرزالعمل محرم بوده و در طول این رسیدگی همکاری کشور عضو باید جلب شود.

دوم – آرای قضائی مقایسوی: تبعیض در اشتغال

(۱) تصویب قوانین

قانون عمده در انگلستان که به تبعیض در اشتغال ارتباط می گیرد همانا قانون تبعیض جنس مصوب سال ۱۹۷۵ است که به نام "SDA ۱۹۷۵" نیز یاد می شود. احکام مربوط به اشتغال در این قانون شامل استخدام، ترفیع، تبدیلی، آموزش، برطرفی و سایر مضارها می باشد.

سه نوع تبعیض علیه زنان در این قانون تعریف شده است:

- (۱) تبعیض مستقیم آن است که با یک کارگر به موجب جنس او نسبت به دیگران رفتار نامناسبتر صورت بگیرد، به گونه مثال یک خانم دارای صفات مناسب به یک پست تعیین نمیشود، در حالیکه یک مرد دارای صفات مشابه در آن پست استخدام می شود.

(۲) تبعیض غیر مستقیم آن است که یک حکم، معیار، رسم، نیازمندی یا شرط ظاهراً بیطرفانه اعمال شود که کارگران یک جنسیت معین را نسبت به دیگران در موقف نامساعدتر قرار دهد، به گونه‌ی مثال یک کاری که مستلزم ۱۴ ساعت کار در روز و ۷ روز در هفته باشد.

(۳) انتقامجویی آن است که با یک کارگرِ اناث به موجب اینکه قبلاً از ناحیه تبعیض شکایت داشته است یا بخاطر کارگر دیگر شهادت داده یا کدام عمل دیگر مشابهی انجام داده است، برخورد متفاوتی صورت گیرد.

همچنان موضوع پیگرد در فقره ۴(الف) قانون متذکره چنین بیان شده است:

- " رفتار ناخواسته " بخاطر جنسیت زن
- " رفتار لفظی، غیر لفظی یا جسمی دارای ماهیت جنسی " که هدف یا تأثیر آن پامال کردن عفت [یک زن] یا ایجاد یک محیط ترسناک، متخاصم، اهانت بار، تحقیرکننده و توهین آمیز برای وی باشد.

در قانون انگیزه کارفرما وارد یا غیروارد شناخته شده می تواند. در انگلستان، این امر وارد نیست که آیا کارفرما اراده داشت بنابر تعصب شخصی خویش با زن رفتار بد نماید یا وی بر مبنای فرضیه های کلیشه یی نسبت به مردان و زنان عمل کرده و یا وی ناخودآگاه با آن زن رفتار بد نموده است. مهم این است که با آن زن بخاطر جنسیت او رفتار نادرست صورت گرفته است. مفاد این برخورد حقوقی این است که ثبوت تبعیض به آسانی بدست می آید.

دو نوع عمده مدافعه برای کارفرما وجود دارد:

- (۱) ضرورت های واقعی و وظیفوی که برای آنچه که رفتار غیرقانونی پنداشته میشود در حالات خاص استثنائاتی را فراهم می سازد.
- (۲) توجیه عینی بر اساس هر قضیه.

ضرورت های واقعی و وظیفوی ممکن است شامل حالاتی باشد که یک پست ایجاب می کند که به یک مرد داده شود:

- به موجب اصالت کار مانند یک هنرمند یا ممثل یا بنابر محلول فزیولوژیکی؛
- به منظور حفظ حرمت یا محرمیت بنابر احتمال تماس جسمی یا تماس با اشخاص برهنه یا افرادی که در جاهای حفظ الصحه (حمام) کار می کنند؛

- به علت اینکه این کار در یک موسسه تک جنس باشد یا اداره باشد کهاز افراد دارای نیازمندیهای خاص مراقبت، مواظبت و پرستاری کنند.

در توجیه عینی باید نشان داده شود که اقدام مورد نظر با اتکاً به ضرورت عینی مانند حفظ الصحة، مصئونیت و اینکه این یک شیوه متناسب رفع آن ضرورت است، موجه می باشد.

قانون همچنان می تواند اقدامات مثبت را تشویق نموده تبعیض را به نفع زنان بچرخاند به شکلی که یک کارفرما نشان دهد که شمار زنان در کار مورد نظر نسبت به زمان گذشته بیشتر شده است. چنین احکام با تدابیر خاص موقت که در ماده ۴ میثاق امحای تمام اشکال تبعیض برضد زنان پیشبینی شده اند مشابَهت دارند.

(۲) استناد به معاهدات و قانون اساسی

شماری از کشورها در محاکم داخلی خویش در رابطه با موضوعات مختلف پیرامون تبعیض در اشتغال به برخی از احکام مندرج میثاق امحای تمام اشکال تبعیض علیه زنان استناد کرده اند.

در اینجا می توان به ماده ۴ میثاق و مفاد آن پیرامون اتخاذ تدابیر خاص موقت اشاره کرد. همچنان ماده ۱۱ میثاق حکم می کند:

دول عضو کلیه اقدامات مقتضی را به عمل خواهند آورد تا هر گونه تبعیض علیه زنان در اشتغال از بین برود و بر اساس اصل تساوی زنان و مردان، حقوق مشابه برای آنها تضمین شود، به ویژه در موارد زیر:

- أ) حق اشتغال به کار به عنوان حق لاینفک تمام افراد بشر؛
- ب) حق استفاده از فرصت های استخدامی یکسان، از جمله اعمال ضوابط یکسان برای استخدام؛
- ج) حق انتخاب آزادانه حرفه و پیشه، حق برخورداری از ارتقای مقام، حق برخورداری از امنیت شغلی و تمام امتیازات و شرایط شغلی و حق استفاده از دوره های آموزش حرفه ای و بازآموزی از جمله کارآموزی و شرکت در دوره های آموزش حرفه ای پیشرفته و آموزش مرحله ای؛
- د) حق دریافت دستمزد برابر و نیز استفاده از مزایا و حق برخورداری از رفتار یکسان در مشاغلی که دارای ارزش برابر است و همچنین قضاوت یکسان در ارزیابی کیفیت کار مشابه؛
- ه) حق استفاده از بیمه های اجتماعی به ویژه در دوران بازنشستگی، دوران بیکاری، هنگام بیماری و ناتوانی و دوران پیری و در سایر موارد از کار افتادگی و نیز حق استفاده از مرخصی استحقاقی؛
- و) حق حفظ سلامتی و رعایت ایمنی در محیط کار، از جمله حمایت از وظیفه تولید مثل؛

۲- به منظور جلوگیری از اعمال تبعیضات علیه زنان بر پایه ازدواج یا مادری (بارداری) و تضمین حق مؤثر آنان جهت کار، دول عضو اقدامات زیر را به عمل خواهند آورد:

- أ) ممنوعیت اخراج به دلیل بارداری یا مرخصی زایمان و تبعیض در اخراج بر اساس وضعیت زناشویی و اعمال مجازات های قانونی بدین منظور؛
- ب) صدور اجازه مرخصی زایمان با حقوق یا مزایای اجتماعی مشابه بدون از دست دادن شغل قبلی، ارشدیت یا مزایای اجتماعی؛
- ج) تشویق به ارائه خدمات حمایتی اجتماعی لازم به نحوی که والدین را قادر نماید تعهدات خانوادگی را با مسئولیت های شغلی و مشارکت در زندگی اجتماعی هماهنگ سازند، به خصوص از طریق ایجاد و توسعه شبکه تسهیلاتی برای مراقبت از کودکان؛
- د) برقراری حمایت خاص از زنان هنگام بارداری در انواع مشاغلی که برای آنان زیان آور محسوب می گردد؛

۳- قوانین حمایت کننده ذکر شده در این ماده به طور متناوب همگام با پیشرفت اطلاعات و دانش های علمی و تکنولوژیکی باید مورد بررسی قرار گیرد و در صورت لزوم بازنگری، لغو یا تمدید شوند.

کمیته در تبصره عمومی شماره ۱۹ چنین خاطر نشان می کند:

۱۷. تساوی در اشتغال زمانی جداً آسیب دیده می تواند که زنان مورد خشونت جنسی قرارگیرند از قبیل پیگرد جنسی در محل کار ... پیگرد جنسی شامل رفتار ناخوش آیند و نا خواسته جنسی مانند تماس و دست اندازی، تبصره های جنسی، نشان دادن تصاویر برهنه و خواهشات جنسی در حرف یا در عمل می شود.

۱۸. چنین رفتار می تواند توهین آمیز باشد و ممکن است صحت و مصئونیت زنان را خدشه دار سازد. وقتی زن بنا بر دلایل منطقی باور می کند که اعتراض وی او را در رابطه با اشتغال، بشمول استخدام و ترفیع در موقف نامساعدتری قرار می دهد و یا باعث یک محیط متشنج کار می شود، این خود یک حالت تبعیض است.

۲۴. فقره (م): طرزالعملهای مؤثر شکایات به شمول جبران خساره باید فراهم گردد.

اتحادیه کارمندان شاروالی استرالیا، محکمه عدالت اروپا (فبروری سال ۱۹۹۱)

دگرگونیها در اصول سه اتحادیه به منظور ارتقای اشتراک فعال زنان در اداره اتحادیه باعث آن شد که یک پست جدید بوجود آید که تنها اعضای اناث می توانستند به آن رأی بدهند. کمیسیون روابط صنعتی استرالیا

خواست بداند که آیا این دگرگونیها با دو منبع عمده حقوقی مطابقت داشت یا خیر. بخش ۱۹ قانون تبعیض جنسی استرالیا به یک اداره یا سازمان اجازه نمی دهد تا اعضای خویش را به دلیل جنس مورد تبعیض قرار دهد. ولی بخش ۳۳ همین قانون برای اعمالی که هدف از آن تأمین فرصتهای علی السویه برای اشخاص دارای جنس خاص یا حالت مدنی، یا برای زنان حامله باشد، استثنا ای را بوجود آورده است. فقره (۱) ماده ۴ میثاق امحای تمام اشکال تبعیض برضد زنان تدابیر خاص موقت را در این زمینه پیشبینی کرده است.

کمیسیون تذکار نمود که یکی از اهداف قانون استرالیا تطبیق میثاق فوق الذکر است (فقره (الف) ماده ۳ آن قانون)، و در بخش ۳۳ این قانون ماده ۴ میثاق انعکاس یافته اتخاذ تدابیر خاص موقت به منظور تسریع تساوی بالفعل میان زنان و مردان را پیشبینی می کند. چون شمار نمایندگان زنان در سازمانهای مربوط کمتر بود، این اصول می توانست نظر مردم را در مورد اینکه اتحادیه زنان را تشویق نمی کند تغییر دهد، تأثیرات تبعیض گذشته را اصلاح نماید و در آینده در نیل به تساوی بالفعل سهم داشته باشد. از همین سبب به بخش ۳۳ آن قانون تفسیر مترقی داده شد و این اصول قانونی شناخته شد.

ویشاکا در برابر راجستان، ستره محکمه هند (آگست سال ۱۹۹۷)

عارض که ماموره برنامه انکشافی ایالتی می باشد بخاطر این که برضد ازدواج اطفال در ایالت راجستان به پا خسته بود توسط یک گروه مورد تجاوز جنسی قرار می گیرد. قبل از این حادثه، عارض از ناحیه پیگرد جنسی کارفرمای دولتی خویش شکایت کرده بود. ولی این ایالت هیچگونه مشی کاری درباره پیگرد جنسی نداشته و مقامات مربوط به ارتباط شکایات وی کاری را انجام ندادند. وی و یک گروه سازمانهای غیرحکومتی به تاسی از ماده ۳۲ قانون اساسی شکایتی را مبنی بر نقض ماده ۱۴ (تساوی در برابر قانون)، ماده ۱۵ (منع تبعیض به دلیل جنس)، ماده ۱۹ (حق انتخاب رشته و انجام وظیفه) قانون اساسی بخاطر منافع عامه به ستره محکمه هند پیشکش نمودند. با وجود آنکه قانون داخلی در باره پیگرد جنسی وجود نداشت، عارضین از محکمه تقاضا بعمل آوردند تا رهنمودهای التزامی را پیرامون وظایف کارفرمایان بخاطر رسیدگی به پیگرد جنسی کارمندان شان وضع نماید.

محکمه اعلام داشت که پیگرد جنسی تخطی از حقوق مندرج مواد ۱۴، ۱۵ و ۲۱ قانون اساسی می باشد. تجربه عارض خطراتی را که ممکن است زنان کارگر به آن مواجه باشند، فساد و شرارتی را که پیگرد جنسی به آن مبدل می شود و ضرورت حمایت زنان را در برابر چنین رفتار در غیاب حفاظت قانون نشان داد. محکمه طبق ماده ۳۲ قانون اساسی مکلف بود برای حفاظت حقوق مورد نظر، و در صورت عدم موجودیت قانون داخلی، به موازین و میثاقهای بین المللی پیرامون تفسیر تساوی جنس و حق کار با حفظ کرامت انسانی مراجعه نماید. هند به تاریخ ۲۵ جون سال ۱۹۹۳ میثاق امحای تمام اشکال تبعیض برضد زنان را

توشیح نمود. محکمه با توجه به ماده ۱۱ میثاق و تبصره عمومی شماره ۱۹ آن و با در نظر داشت تعهد رسمی حکومت هند در چهارمین کنفرانس جهانی در بیجنگ مبنی بر اینکه یک سیاست ملی را پیرامون زنان تدوین و عملی نموده و یک میکانیزم ملی را بخاطر نظارت بر تطبیق برنامه عمل کنفرانس بیجنگ ایجاد می نماید، اعلام نمود که معنی و موضوع حقوق اساسی مندرج قانون اساسی به اندازه کافی وسیع بوده و تمام جوانب تساوی جنسیت منجمله جلوگیری پیگرد یا تجاوز جنسی را احتوا می کند. محکمه تصمیم گرفت رهنمودهایی را مبنی بر تعریف پیگرد جنسی و تعیین وجایب برای کارفرمایان و سایر اشخاص مسئول به منظور جلوگیری و وقایه پیگرد وضع نماید.

محاکم داخلی به احکام مقایسوی معاهدات منطقه یی نیز مراجعه نموده اند.

کرایل در برابر جمهوری فدرالی آلمان، محکمه عدالت اروپا (جنوری سال ۲۰۰۰)

یک زن به اردو درخواست می دهد که می خواهد در بخش حفظ و مراقبت الکترونیکی سلاح خدمت نماید. درخواستی وی به دلیل این رد گردید که زنان بر اساس قانون در پستهای محارب اجازه خدمت ندارند؛ آنها صرف در خدمات صحتی و موسیقی نظامی مصروف کار شده می توانند. عارض به محکمه اداری آلمان شکایت می نماید که رد درخواستی وی صرفاً به دلیل جنس او مغایر قانون جامعه اروپا بشمول ماده ۲ دستور شماره EEC/۷۶/۲۰۷ پیرامون تطبیق اصل رفتار علی السویه با مردان و زنان در رابطه با دسترسی به اشتغال، آموزش و رشد مسلکی و شرایط کار که به نام "دستور رفتار علی السویه" نیز یاد می شود، می باشد. محکمه قضیه را به منظور رسیدگی ابتدائی به محکمه عدالت اروپا احاله کرد تا ارزیابی شود که آیا احکام قانون آلمان که زنان را از اشتغال پستهای نظامی محارب باز میدارند مخالف قانون جامعه اروپا می باشد یا خیر.

محکمه عدالت اروپا اذعان داشت که اصل رفتار علی السویه با مردان و زنان در عرصه استخدام در خدمات عامه به طور کل مورد تطبیق بوده و تابع شروط عمومی ای که به اتخاذ تصامیم در زمینه تشکیلات قوای مسلح ارتباط می گیرد، نمی باشد. فقره (۲) ماده ۲۲ دستور رفتار علی السویه به کشورهای عضو اجازه و اختیار می دهد تا فعالیت‌های وظیفوی ایرا که در آن بنا بر ماهیت یا زمینه انجام آنها جنس یک عامل تعیین کننده باشد از ساحه این دستور خارج سازند. ولی این حکم باید خیلی جدی و دقیق تفسیر شود. اینکه ممکن است افرادی که در قوای مسلح مصروف خدمت اند به استفاده از اسلحه فراخوانده شوند نمی تواند به ذات خود خارج ساختن زنان از دسترسی به پستهای نظامی را توجیه نماید زیرا زنان خدمات صحتی و موسیقی نظامی در هر صورت آموزش ابتدائی استفاده از اسلحه می بینند. هرگونه تلاش برای چنین یک توجیه، اصل تناسب را نقض خواهد کرد.

براون در برابر ریئتوکیل، محکمه عدالت اروپا (جون سال ۱۹۹۸)

عارض که یک زن انگلیس است به حیث درایور استخدام شده بود. در قرارداد استخدام وی آمده است که اگر او برای مدت بیش از ۲۶ هفته به شکل متداوم به علت مریضی در کار حاضر نشود قراردادش فسخ خواهد شد. در ماه اگست سال ۱۹۹۰ وی به کارفرمای خویش اطلاع داد که او حامله می باشد. بعداً برای او اختلاط حاملگی پیش آمده باعث آن گردید که او برای بیش از ۲۶ هفته از وظیفه خویش غایب بماند و کار خویش را از دست می دهد. عارض به دیوان صنایع شکایت کرده که برطرفی وی خلاف قانون تبعیض جنس مصوب سال ۱۹۷۵ می باشد. دعوی وی هم در محکمه اولی و هم در مرحله اول مرافعه رد می گردد.

عارض بعداً به مجلس سنای انگلستان مراجعه می نماید. آن مقام میخواست بداند که آیا برطرفی یک خانم در هرزمان حاملگی در نتیجه غیابت مریضی ناشی از حاملگی بخصوص زمانیکه در قرارداد حکمی موجود باشد که بدون درنظرداشت جنس به کارفرما حق می دهد پس از یک میعاد معین غیابت کارگر غایب را از وظیفه اش سبکدوش نماید، با فقره (۱) ماده ۲ و ماده ۵ دستور رفتار علی السویه مغایرت دارد یاخیر. محکمه عدالت اروپا اظهار داشت که سبکدوشی یک زن به علت حاملگی صرف بالای زنان تأثیر می افکند و لذا به تأسی از دستور رفتار علی السویه، تبعیض مستقیم جنس را تشکیل می دهد. برطرفی یک زن در جریان حاملگی بخاطر غیابت مریضی ناشی از حاملگی به خطراتی بستگی دارد که در خود حاملگی نهفته است و لذا اساساً از خود حاملگی ناشی می شود. لذا این امر نیز یک تبعیض مستقیم است. هرچند شرائط قرارداد نسبت به مردان و زنان که با حالات مختلفی مواجه باشند، علی السویه قابل تطبیق می باشد، ولی حاملگی همواره تنها زنان را متأثر می سازد.

(۳) کاربرد پروتوکول اختیاری ضمیمه میثاق امحای تبعیض علیه زنان

کمیته، ماده ۱۱ میثاق امحای هرنوع تبعیض علیه زنان را به تأسی از پروتوکول اختیاری آن در زمینه میکانیزم شکایات فردی و مراحل تحقیق مورد ارزیابی قرار داد.

رحیمه کیهان در برابر ترکیه، کمیته میثاق امحای تبعیض علیه زنان (اگست سال ۲۰۰۵)

عارض معلمه دنیات و اخلاق یک مکتب دولتی بود که از سن ۱۶ سالگی به این سو، بشمول دوران تحصیل در یک پوهنتون دولتی و دو مکتب قبلی دیگر، چادر بسر داشته که موها و گردنش را پوشانیده است. در جولای سال ۱۹۹۹ اداره مکتب بخاطر پوشیدن چادر برایش اخطار می فرستد و در عین زمان از معاش اش می کاهد. وی برخلاف این جزا به محکمه مراجعه نموده و در دعوی پیروز می شود. سپس اداره مکتب شکایتی را مبنی بر اینکه وی با پوشاندن موهایش مقررات مکتب در زمینه سروصورت و طرزلباس حین

ورود به صنف را رعایت نکرده و با اهداف ایدیولوژیک و سیاسی اش صلح، آرامش، فضای کار و هم آهنگی در مکتب را آلوده ساخته است. عارض این ادعا را رد نموده اظهار داشت که اگر وی به تأسی از این ادعا مجازات شود این کار به معنی نقض اصول ملی و بین المللی قانون بشمول منع تبعیض، آزادی کار، مذهب، عقیده، اندیشه و آزادی انتخاب خواهد بود. وی به تاریخ ۵ جون سال ۲۰۰۰ به گونه خودسرانه از وظیفه اش سبکدوش می شود. استدعای وی به محکمه اداری و شورای دولتی نیز جایی را نگرفت.

موصوف به کمیته عارض می شود که منجمله سبکدوشی وی به علت پوشیدن چادر، پارچه نساجی ایکه صرف توسط خانمان مورد استفاده قرار می گیرد، بر اساس ماده ۱۱ میثاق امحای تمام اشکال تبعیض علیه زنان حق کار، حق امکانات علی السویه، حق ترفیع، امنیت کار، حقوق تقاعد و رفتار مساوی اورا نقض می کند. مقامات ترکیه منجمله پاسخ داد که این شکایت مجاز نبوده زیرا از امکانات اصلاحی داخلی استفاده بعمل نیامده و شورای حقوق بشر اروپا قضیه مشابهی را در زمینه حق تحصیل (سهینه در برابر ترکیه) قبلاً مورد رسیدگی قرار داده است. کمیته پذیرفت که اصلاحات داخلی مورد استفاده قرار نگرفته و شکایت قابل قبول نمی باشد.

CEDAW/C/۲۰۰۵/OP.۸/MEXICO ،

کمیته میثاق امحای تمام اشکال تبعیض علیه زنان (جون سال ۲۰۰۴)

کمیته به تأسی از ماده ۸ پروتوکول اختیاری نخستین تحقیقات خویش را در ماه جولای سال ۲۰۰۴ به پایان رسانید.^۵ قضیه در مورد اختطاف، هتک ناموس و قتل زنان در داخل و اطراف محله سیوداد خویریس ایالت چیهواها مکسیکو و نبود نتایج تحقیقات در مورد علل قتلها بی شمار زنان و عدم تشخیص و تعقیب مرتکبین چنین جرایم علی الرغم سفارش شماره ۴۴/۹۸ کمیسیون ملی حقوق بشر مکسیکو و نظریات کمیته پس از ارزیابی پنجمین گزارش نوبتی مکسیکو بود. بالاخره از مسکیکو بازدید بعمل آمد.

یکی از نتایج کار هیئت کمیته این بود که وضعی که در نتیجه ایجاد ماکیلاها بوجود آمده بود و بوجود آوردن محلات کار عمدتاً برای زنان، بدون ایجاد بدیل‌های کافی برای مردان، ساختار عنعنوی مناسبات میان زنان و مردان را دگرگون ساخته بود. این کار باعث وضع منازعه برضد زنان، بویژه جوانترین آنها که در ماکیلاها استخدام شده بودند گردید. ولی چون دگرگونی اجتماعی در نقش زنان با تغییر در رفتار و ذهنیت عنعنوی پدرسالاری مردان توأم نبود و فرهنگ سزاناپذیری به جای خویش باقی مانده بود، نتیجه برآن شد که خشونت علیه زنان آغاز شود. لذا در سفارش گنجانیده شد که برای زنان زمینه آن مساعد شود که از

حقوق خویش مندرج میثاق امحای تمام اشکال تبعیض علیه زنان، بشمول حق کار، بدون انتقام مردان استفاده نمایند.